



Roj: **STS 3828/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3828**

Id Cendoj: **28079140012020100911**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/11/2020**

Nº de Recurso: **3917/2018**

Nº de Resolución: **958/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 2408/2018,**
STS 3828/2020

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3917/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 958/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D^a. María Luz García Paredes

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 3 de noviembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Luz , representada y defendida por la Letrada Sra. Ornes Uriondo, contra la sentencia nº 1487/2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de julio de 2018, en los recursos de suplicación nº 1297/2018, interpuestos frente a la sentencia nº 111/2018 de 16 de marzo de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, en los autos nº 587/2017, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, sobre reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, representado por el Procurador Sr. Juanas Blanco y defendido por el Letrado Sr. Resano Aguirre.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Con fecha 16 de marzo de 2018, el Juzgado de lo Social núm. 9 de Bilbao, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimado parcialmente la demanda deducida por Luz contra Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, debo condenar y condeno a la demandada a que abone a la actora la suma de 1.071,74 euros. Dicho importe devengará el interés del art. 1108 Cc desde la fecha de presentación de la reclamación previa (15/06/17) hasta la fecha de esta sentencia".

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º.- La actora D^a Luz , con DNI NUM000 , ha prestado servicios para el demandado Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco como personal de cocina, con un salario bruto diario de 64,33 euros.

2º.- Las partes han suscrito contratos de interinidad vigentes durante los siguientes periodos:

Del 16/9/15 al 1/7/16 (290 días)

15/9/16 (1 día)

22/9/16 (1 día)

3º.- La entidad demandada no ha abonado indemnización tras la extinción de ninguno de los contratos expresado en el Hecho Segundo.

4º.- El 15/6/17 se presentó reclamación previa y la demanda rectora de este procedimiento fue presentada el 20/6/17".

SEGUNDO.- Interpuestos recursos de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia con fecha 10 de julio de 2018, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco frente a la sentencia de 16 de marzo de 2018 del Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, en autos nº 587/17, revocando la misma y desestimando el recurso y la demanda dirigida por D^a Luz , contra el Gobierno Vasco -Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura, absolviendo al demandado de todas las pretensiones".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Ornes Uriondo, en representación de D^a Luz , mediante escrito de 18 de septiembre de 2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 7 de noviembre de 2017 (rec. 1830/2017). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) ET.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 21 de junio de 2019 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de noviembre actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del debate.

La cuestión a decidir en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la válida extinción de un contrato de interinidad por sustitución da derecho a la indemnización propia del despido objetivo (veinte días, conforme al artículo 53.1.b ET), por aplicación de la doctrina acuñada en la STJUE de 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I).

1. Los hechos litigiosos.

Como se observa a la vista de los expuestos antecedentes, los hechos relevantes sobre los que se discute son del todo sencillos.

La actora (personal de cocina) venía prestando servicios para el Gobierno Vasco desde el 16 de septiembre de 2015, articulándose la relación mediante diversos contratos de interinidad por sustitución.



Presenta demanda en reclamación de cantidad por entender que al término de cada contrato le corresponde la indemnización de 20 días por año trabajado, conforme a la doctrina sentada por la STJUE 14 septiembre 2016. Cuantifica su pretensión en 1.304,30 euros más los intereses legales.

2. Sentencia del Juzgado de lo Social.

Con fecha 16 de marzo de 2018, el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao dicta su sentencia 111/2018, parcialmente estimatoria de la demanda de cantidad interpuesta.

Subraya que estamos ante la terminación de un contrato temporal de interinidad, al igual que en el caso de la STJUE 14 septiembre 2016 (C-596/14, de Diego Porras I), también referida a un contrato de interinidad por sustitución, y expone las razones por las que considera aplicable esa solución, acogida por diversas sentencias del TSJ del País Vasco.

Al existir litigiosidad masiva sobre el particular, abre las puertas al recurso de suplicación siguiendo el criterio ya sentado previamente por la Sala del TSJ.

3. Sentencia de suplicación, recurrida.

Disconforme con la respuesta judicial recibida, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco interpone recurso de suplicación, que es estimado por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco mediante su sentencia 1487/2018 de 10 de julio (rec. 1297/2018).

Recuerda sus previos pronunciamientos, conforme a los cuales tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, caso De Diego Porras, procede el reconocimiento de la cuantía reclamada por tener la trabajadora derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Ahora bien, advierte que las posteriores SSTJUE de 5 junio 2018 han sentado criterio diverso y ello exige variar la doctrina, con íntegra desestimación de la demanda.

4. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Disconforme con la solución alcanzada por la Sala de segundo grado, la trabajadora se alza ahora en casación para la unificación, presentando al efecto su escrito de formalización el 18 de septiembre de 2018. Pone de relieve que la sentencia recurrida colisiona por lo dicho en ocasiones anteriores por el propio Tribunal y expone diversos argumentos sobre similitud entre el término de la interinidad y un despido por causa objetiva.

B) Con fecha 29 de julio de 2019 el Gobierno Vasco formaliza su impugnación del recurso, poniendo de relieve que varias sentencias de esta Sala Cuarta acogen la misma doctrina que la recurrida y que ello es consecuencia de la propia evolución de la jurisprudencia comunitaria.

C) Con fecha 26 de septiembre de 2019 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe a que alude el artículo 226.3 LRJS. Cuestiona la adecuación de procedimiento, habida cuenta de que no se reclama solo una cantidad sino que también se cuestiona la propia existencia de la indemnización y su naturaleza.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

Por constituir un presupuesto de orden público procesal, debemos comenzar por examinar si se cumple el requisito de la igualdad sustancial entre las sentencias comparadas exigido en el artículo 219.1 LRJS ("hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales").

2. Sentencia referencial.

A efectos de contraste invoca el recurso la STSJ País Vasco de 7 de noviembre de 2017 (R. 1830/2017), que desestima el recurso de suplicación presentado por el Gobierno vasco, confirmando así la sentencia de instancia que había reconocido a las trabajadoras con contratos de interinidad por sustitución la indemnización propia de los despidos objetivos procedentes, 20 días de salario por año de servicio, en aplicación de la STJUE, 14 de septiembre de 2016 (De Diego Porras-I) a la finalización de sus contratos.

3. Consideraciones específicas.

De lo expuesto se deduce que las sentencias comparadas alcanzan fallos distintos en lo que se refiere al derecho a la percepción de indemnización a pesar de ser coincidentes los hechos, las pretensiones ejercitadas y sus fundamentos, lo que permite concluir que se produce la contradicción del art. 219 LRJS.

De hecho, como queda expuesto, a propia sentencia recurrida advierte que precedentemente la Sala veía sosteniendo una doctrina distinta.



TERCERO.- La indemnización por fin regular del contrato de interinidad.

Ya hemos resuelto múltiples asuntos similares al presente; elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación del Derecho nos obligan a reiterar lo dicho en ellos.

La solución que ahora damos a este problema es el resultado de la evolución interpretativa plasmada en un pequeño grupo de sentencias, que recordamos seguidamente y en línea con lo que hemos dicho en otros muchos casos similares al presente.

1. STJUE 14 septiembre 2016 (De Diego Porras I, C-596/14).

La STJUE en que se basa la ahora recurrida sostuvo la existencia de una discriminación de los trabajadores temporales en caso de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

El Tribunal de Justicia declara en el ap. 36 "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Esta STJUE hizo dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal caso, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

2. STJUE de 5 de junio de 2018 (Grupo Norte Facility).

Una cuestión similar a la aquí debatida pero referida a contrato de relevo fue examinada como cuestión prejudicial por la STJUE de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility C-574/16, que se pronunció en los siguientes términos:

"A este respecto, es necesario señalar que el abono de una indemnización como la adeudada por Grupo Norte con ocasión de la finalización del contrato del Sr. Ángel Jesús , el cual estaba previsto, desde el momento de su conclusión, que finalizaría con ocasión del acceso a la jubilación completa de la trabajadora a la que sustituía, se produjo en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, se deduce de la definición del concepto de "contrato de duración determinada" que figura en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco que un contrato de este tipo deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas recogidas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, resulta del advenimiento de circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que ponen en tela de juicio el desarrollo normal de la relación laboral. Como se deduce de las explicaciones del Gobierno español, recordadas en el apartado 55 de la presente sentencia y como subrayó, en esencia, la Abogado General en el punto 60 de sus conclusiones, el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole, y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

En este último supuesto, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables, ya que el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores establece el abono de una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año trabajado en la empresa en favor del trabajador, con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Por consiguiente, en estas circunstancias, cabe considerar que el objeto específico de las indemnizaciones previstas en el artículo 49, apartado 1, letra c), y en el artículo 53, apartado 1, letra b),



del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

Con tales fundamentos, la referida sentencia acaba declarando que "procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y segunda que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional según la cual la indemnización abonada a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por un trabajador que se jubila parcialmente, como el contrato de relevo controvertido en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, es inferior a la indemnización concedida a los trabajadores con contrato de duración indefinida con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

3. STJUE 5 de junio de 2018 (Montero Mateos).

La STJUE (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (C-677/16, Montero Mateos) resulta especialmente interesante para nuestro supuesto, dada la similitud del problema suscitado pues aborda un contrato de interinidad que finaliza regularmente. Tras breve contrato de sustitución, en febrero de 2008 la trabajadora comienza a interinar una plaza vacante, afecta a la convocatoria de consolidación de empleo para auxiliares de hostelería activada en octubre de 2009; en julio de 2016 el proceso finaliza desfavorablemente para la trabajadora y es cesada a final de septiembre

Siguiendo las pautas de la STJUE dictada en la misma fecha y ya reseñada, se concluye que el Derecho de la UE no se opone a la regulación conforme a la cual se carece de derecho a indemnización cuando finaliza un contrato de interinidad por vacante, mientras que sí la perciben los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Sin perjuicio de lo anterior "incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo". Recordemos el tenor de su parte dispositiva:

La cláusula cuarta, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1997/70 del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio principal, al vencer el término por el que esos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

4. STJUE 21 noviembre 2018 (De Diego Porras II, C-619-17).

Aunque el TJUE no lo expresó directamente, con las dos anteriores sentencias se produjo una rectificación de la doctrina expresada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (en la que se basó la ahora recurrida). Ahora el TJUE niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo temporal no dé lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1.b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. Decisión ratificada por la posterior STJUE de 21 de noviembre de 2018 (De Diego Porras II) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Auto de esta Sala de 25 de octubre de 2017.

5. STS 207/2019 de 13 marzo (De Diego Porras).

En aplicación de todo ello, nuestra STS (Pleno) de 13 de marzo de 2019 (rec. 3970/2016), zanjó definitivamente la cuestión reseñando que "no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales".

6. Aplicación al caso.

De cuanto se lleva expuesto constituye consecuencia lógica concluir que el planteamiento de la sentencia recurrida es acertado. En efecto, en nuestro ordenamiento jurídico, la finalización válida de los contratos temporales conlleva la indemnización que, en cada caso, esté prevista normativamente si así lo ha dispuesto



el legislador. En modo alguno, puede anudarse a la válida extinción de este tipo de contratos la indemnización prevista por la Ley para supuestos radicalmente distintos como son las causas objetivas contempladas en el artículo 52 ET.

En el asunto aquí examinado, resulta que el vínculo laboral se extinguió por la válida causa consistente en la reincorporación de la persona titular del puesto de trabajo interinado. Pese a lo manifestado por el Informe del Ministerio Fiscal, consideramos que la trabajadora no discute la regularidad de los ceses en sus tres contrataciones de interinidad por sustitución, lo que constituye presupuesto para que haya podido interponer la demanda reclamando determinada cantidad sin seguir las reglas de la modalidad procesal de despido, por lo que la respuesta a la cuestión aquí traída en casación no es otra que la inaplicación de la indemnización de veinte días por año prevista en el artículo 53 ET.

CUARTO.- Resolución.

Al contener doctrina acertada la sentencia recurrida, debemos desestimar el recurso de casación unificadora, de acuerdo con el criterio subsidiariamente expuesto por el Ministerio Fiscal.

La doctrina del TJUE que aplica la sentencia referencial, como queda expuesto, ha sido reformulada por el mismo Tribunal, de manera que nuestra sentencia, como es obligado, debe resolver conforme a ella. Como ya han dicho las SSTs 306/2019 de 10 abril (rec. 306/2019) y 340/2019 de 7 mayo (rec. 1464/2018), entre otras, "todo ello nos lleva a negar que pueda considerarse aplicable la indemnización de 20 días, establecida para los despidos objetivos, a los supuestos de terminación regular de los contratos temporales", sin que la STJUE 19 marzo 2020 (C-103/18 y 429/18) contenga doctrina que conduzca a conclusión contraria, como ya hemos expuesto en la STS 424/2020 de 10 junio (rcud. 3550/2018).

La imposición de costas del artículo 235.1 LRJS a la parte vencida no opera cuando quien recurre es la trabajadora, como en el presente caso.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1) Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a Luz , representada y defendida por la Letrada Sra. Ornes Uriondo.
- 2) Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia nº 1487/2018 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de julio de 2018, en los recursos de suplicación nº 1297/2018, interpuestos frente a la sentencia nº 111/2018 de 16 de marzo de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Bilbao, en los autos nº 587/2017, seguidos a instancia de dicho recurrente contra el Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, sobre reclamación de cantidad.
- 3) No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas como consecuencia del recurso que ahora resolvemos.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.